

STATUTS PARTICULIERS – Travailleurs handicapés – Travail en atelier protégé – Période d'essai - Régime (deux espèces).

Première espèce : COUR D'APPEL D'AGEN 5 novembre 2002 - **SARL Alis** contre **P.**

Attendu que la SARL Atelier Lotois Industries et Services (ALIS) a régulièrement relevé appel d'un jugement rendu le 11 juillet 2001 par le Conseil de prud'hommes de Figeac qui :

- a condamné la SARL Alis, prise en la personne de son représentant légal, à payer à Mme P. les sommes de 18.470,58 F (2.815,82 euros) au titre des salaires dus pendant le renouvellement de la période d'essai initiale et de 1.847,05 F (281,58 euros) au titre des congés payés y afférents,

- a condamné la SARL Alis, prise en la personne de son représentant légal, à verser à Mme P. la somme de 2.000 F (304,90 euros) au titre de l'article 700 du NCPC (...),

SUR CE :

Attendu que, bien que se référant pour plus ample exposé des faits, de la procédure, ainsi que des fins et moyens des parties, aux énonciations du jugement attaqué et aux conclusions déposées, la Cour rappellera seulement que :

- le 9 juillet 1997, la Cotorep a reconnu Mme P. en qualité de travailleur handicapé catégorie B,

- conformément à l'article R 323-59 du Code du travail, il lui a été notifié son orientation en atelier protégé par la Cotorep le 16 septembre 1999 pour un essai de trois mois,

- Mme P. a été embauchée le 27 septembre 1999 par la SARL Alis (exploitant un atelier protégé) par contrat à durée indéterminée qui a débuté par une période d'essai de trois mois renouvelable éventuellement,

- le 15 décembre 1999, la société Alis a informé Mme P. que la période d'essai s'interromprait le 27 décembre 1999 et qu'elle ne serait pas renouvelée,

- par courrier du 23 décembre 1999, la Cotorep a informé Mme P. qu'elle la reconnaissait en qualité de travailleur handicapé catégorie C et indiquait que la période d'essai était renouvelée pour trois mois,

- le 27 octobre 2000, Mme P. a saisi le Conseil de prud'hommes de Figeac d'une demande dirigée à l'encontre de la SARL Alis, ainsi libellée :

- rappel de salaire sur les trois mois de travail non effectués du fait de l'employeur : 18.470,58 francs,
- dommages et intérêts pour rupture abusive : six mois de salaire : 36.941,16 francs,
- article 700 du NCP : 5.000 francs,
- le jugement dont appel a été rendu dans ces conditions le 11 juillet 2001 ;

Sur la rupture du contrat de travail :

Attendu que la SARL Alis fait valoir que :

- pendant la période d'essai, il a été confié à Mme P. différents types de travaux très simples, à savoir contrôle de coque de téléphone portable, montage d'un anneau et d'une cordelette sur un bouchon de parfum et soufflage de poussière sur une frette plastique,

- malheureusement, elle s'est révélée incapable d'accomplir correctement les tâches qui lui étaient confiées, les seuls travaux qu'elle ait pu réaliser ayant consisté au nettoyage par soufflage de frettes qui ne représentait seulement qu'un travail exceptionnel destinée à dépanner un de ses clients, à la suite d'un problème de non-conformité rencontré dans leur fabrication,

- il est donc apparu que la société Alis ne disposait d'aucun poste pouvant convenir compte tenu des facultés très réduites de travail et d'adaptation de celle-ci,

- conformément aux dispositions de l'article R 323-63-5 du Code du travail, il a été procédé à l'évaluation des capacités de travail de Mme P. avant la fin de la période d'essai,

- la conclusion des personnes ayant eu à encadrer et à connaître de son travail, à savoir son responsable d'équipe, le chef d'atelier et le gérant, fut que Mme P. se trouvait dans l'incapacité de s'adapter aux travaux simples à elle confiés et qu'une orientation vers un CAT semblait plus adaptée à son cas,

- la société Alis n'avait donc d'autre solution que de mettre fin au contrat de travail de cette dernière et ce en période d'essai, le renouvellement de la période d'essai n'apparaissant d'aucun intérêt ni d'aucune utilité, d'autant que Mme P. était opposée à effectuer une nouvelle période d'essai,

- les dispositions de l'article R 323-63-5 du Code du travail ne font aucunement obstacle à la possibilité donnée à chacune des parties et résultant de l'article L. 122-4 du même Code de mettre fin librement à un contrat à durée indéterminée durant le temps de la période d'essai,

- l'employeur potentiel ne se trouve pas davantage lié par la décision de la Cotorep prise après évaluation du salarié et du rapport de l'Inspecteur du travail, et ce quelle que soit le contenu de cette décision,

- une décision tendant à ce qu'un salarié bénéficie d'une nouvelle période d'essai ne peut ainsi en aucun cas s'imposer à l'employeur d'une société dans laquelle ledit salarié a déjà fait ses preuves et dans laquelle il ne peut manifestement pas s'adapter,

- si tel était le cas, et en l'espèce notamment, ceci aboutirait à maintenir un salarié en période d'essai pour un emploi qui ne lui correspondra jamais et pour lequel il ne sera jamais adapté,

- on voit bien mal comment pourrait être imposé un renouvellement d'essai qui, à défaut d'être concluant, serait dès lors totalement sans intérêt,

- si dans l'intervalle le handicap de Mme P. s'était aggravé au point qu'elle soit reconnue travailleur handicapé catégorie C et non plus catégorie B, sa place au sein de la société était d'autant plus compromise dès lors que les possibilités de reclassement étaient encore plus réduites que celles dont disposait éventuellement la société lorsqu'elle était handicapée catégorie B,

- c'est donc au prix d'une erreur de droit et de fait manifeste que le premier juge a cru pouvoir faire droit à la demande de Mme P. ;

*
**

Attendu qu'en réplique, Mme P. soutient que :

- le caractère obligatoire de l'avis émis par la Cotorep en application de l'article R 323-63-5 du Code du travail s'impose à l'employeur qui, de ce fait, ne pouvait rompre le contrat,

- elle nie qu'elle n'ait pas pu s'adapter aux travaux demandés et présente, pour le démontrer, les possibilités de renouvellement d'un contrat emploi solidarité,

- or, si ce renouvellement était envisageable pour un Lycée avicole, il aurait pu l'être pour l'atelier protégé alors qu'était ordonné par la COTOREP,

- elle apporte la preuve de sa bonne volonté quand elle se fait faire des lunettes afin de répondre mieux aux exigences de son travail qu'elle espère encore retrouver le 3 janvier 2000 ;

* **

DÉCISION :

Attendu que l'article R 323 - 63 - 5 du Code du travail dispose que :

"A l'expiration de la période d'essai, prévue à l'article R. 323-63-3, l'inspecteur du travail dans la circonscription duquel l'essai a eu lieu établit un rapport, après consultation du responsable de l'atelier protégé. Dans le mois suivant l'expiration de la période d'essai, la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prend sa décision au vu de ce rapport et se prononce soit pour l'embauche de l'intéressé par l'atelier protégé, soit pour le renouvellement d'un essai, soit pour une nouvelle orientation" ;

Attendu qu'en l'espèce, la Cotorep, faisant application de ces dernières dispositions, a écrit à Mme P. le 23 décembre 1999 :

"...Nous nous vous informons que la Cotorep réunie le 21/12/1999, s'est prononcée : Conformément aux articles L. 323.12 et R. 323.32 du Code du travail, elle vous a reconnu la qualité de travailleur handicapé, classé en catégorie C du 21/12/1999 au 21/12/2004 pour une durée de cinq ans. (...)

Orientation professionnelle : essai en atelier protégé

Renouvellement période d'essai de nature à permettre à l'employeur de trouver un poste adapté. Bilan au terme des six mois de période d'essai.

Elle a désigné les établissements suivants : Alis zone industrielle de l'Aiguille 46100 Figeac" ;

Attendu que les premiers juges ont pertinemment retenu que la décision de renouvellement de la période d'essai prise par la Cotorep s'imposait à l'employeur dès lors que la période totale n'excédait pas six mois, aux motifs suivants :

- un atelier protégé exploité sous forme de société commerciale est une entreprise ordinaire sauf en ce qui concerne l'emploi de travailleurs handicapés pour lesquels il reçoit des aides financières de l'Etat,

- en effet, il est soumis à certaines règles, notamment en ce qui concerne la période d'essai, prévues aux articles R. 323-63-3 à 5 du Code du travail qui édictent le formalisme suivant :

- décision de la Cotorep préalable à l'embauche sous essai,

- période d'essai limitée à six mois,

- obligation réciproque des parties pendant cette période de recherche des tâches compatibles avec le handicap,

- bilan d'évaluation par l'inspection du travail après consultation de l'entreprise,

- décision de la Cotorep visant soit l'embauche soit le renouvellement de la période soit la réorientation,

- considérer que la décision de renouvellement de la période d'essai ne s'imposerait à l'employeur conduirait à vider de sens les articles susvisés et notamment l'article R. 323-63-4 du Code du travail,

- en effet, aux termes de ce texte il apparaît que les parties sont soumises à une véritable obligation de moyens : l'employeur doit rechercher les tâches compatibles avec le handicap permettant au salarié d'atteindre le meilleur rendement, le salarié devant quant à lui mettre à profit cette période d'essai pour atteindre la capacité requise pour les tâches proposées,

- il s'agit donc là d'un système dérogatoire du droit commun qui ne s'explique que par la qualité de travailleur handicapé du salarié, et seule la Cotorep est compétente pour évaluer le handicap de ce dernier et du même coup son adaptation à l'emploi après consultation de l'employeur notamment,

- en outre, en l'espèce le renouvellement s'imposait d'autant plus à l'employeur que par cette même décision du 23 décembre 1999, la Cotorep a admis Mme P. en qualité de travailleur handicapé catégorie C alors que lors de l'embauche elle appartenait à la catégorie B,

- dès lors que l'aggravation de son handicap avait été constatée par l'autorité compétente, l'employeur devait en tenir compte pour mettre à profit le renouvellement de la période d'essai pour trouver de nouvelles tâches compatibles avec cet état ;

Attendu, dans ces conditions, qu'il convient de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que la décision de renouvellement de la période d'essai prise par la Cotorep s'imposait à la SARL Alis ;

Sur la demande de paiement de salaires et congés payé :

Attendu qu'il convient de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SARL Alis, prise en la personne de son représentant légal, à payer à Mme P. les sommes de 18.470,58 F (2.815,82 euros) au titre des salaires dus pendant le renouvellement de la période d'essai initiale et de 1.847,05 F (281,58 euros) au titre des congés payés y afférents ;

Sur la demande de qualification de la rupture :

Attendu que Mme P., faisant valoir que la rupture s'analyse comme une mesure de licenciement irrégulier, l'employeur ne fournissant pas le travail qu'il aurait dû fournir

jusqu'au terme normal du contrat, demande à la Cour de qualifier la rupture de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de lui accorder la somme de 5.631,64 euros ou application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu que l'article L. 122-4 alinéa du Code du travail exclut l'application des textes sur le licenciement durant la période d'essai ;

Qu'ainsi, le premier juge a, à bon droit, débouté Mme P. de sa demande de dommages et intérêts à ce titre, décision qui doit être confirmée ;

Sur la demande de dommages-intérêts pour rupture abusive de la période d'essai :

Attendu que Mme P., faisant valoir que rien ne lui interdit de réclamer et d'obtenir des dommages et intérêts pour rupture abusive de la période d'essai en se fondant sur l'abus manifeste de droit commis par la société ALIS tant au regard des règles particulières aux salariés protégés en raison d'un handicap physique qu'au regard de la connaissance manifeste qu'avait l'employeur de la loi, situation d'abus qui engage la responsabilité contractuelle de l'employeur, sollicite la Cour de lui allouer la somme de 5.631,64 euros au titre de l'abus de droit de la rupture de la période d'essai ;

Mais attendu que l'intimée ne justifie pas d'un préjudice distinct de celui réparé par le paiement des salaires et congés payés dus pendant le renouvellement de la période d'essai initiale ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour, en la forme, déclare recevable l'appel de la SARL Alis,

Au fond, l'en déboute,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

(Mme Roger, prés. — M^e Dissez, SCP Gout-Dias, av.)

Deuxième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 septembre 2003 - X contre association Aquitaine

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 323-32, R. 323-63-3, R. 323-63-4 et R. 323-5 du Code du travail ;

Attendu que M. X..., salarié handicapé, a été engagé le 1^{er} juin 1996, avec une période d'essai de trois mois, après décision de la Cotorep par l'association Aquitaine qui gère un atelier protégé ; que l'employeur qui a prolongé la période d'essai jusqu'au 28 février 1997 a mis fin à cette date aux relations contractuelles ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en soutenant qu'à la date du 28 février 1997 la période d'essai était expirée ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt infirmatif attaqué retient que la durée de la période d'essai était de six mois au plus mais était susceptible de renouvellement et qu'en vertu de l'article R. 323-63-5 du Code du travail il appartenait à la Cotorep, sur rapport de

l'inspecteur du travail de prendre une décision définitive ; que faute pour le salarié d'avoir saisi cet organisme, il doit être débouté de ses demandes ;

Qu'en statuant ainsi alors, d'une part, qu'aux termes de l'article R. 323-63-4 du Code du travail, la période d'essai prévue à l'article R. 323-63-3 peut durer six mois au plus ; alors, d'autre part, que la possibilité de prolonger ou de renouveler la période d'essai, stipulée au contrat de travail, doit être expressément prévue par le contrat de travail, la convention collective ou la loi et alors, enfin, qu'aucune disposition n'impose au travailleur handicapé, admis dans un atelier protégé, en vertu d'une décision de la Cotorep de saisir cette commission à l'expiration de la période d'essai, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(M. Le Roux-Cocheril, f.f. prés.)

NOTE. — En vertu des articles R 323-63-3 et s. Code du travail, sur décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep), un atelier protégé peut embaucher, pour une période d'essai de six mois au plus, des personnes handicapées ; la période doit être mise à profit, tant par l'atelier protégé que par l'intéressé, pour rechercher les tâches dans lesquelles l'intéressé peut, compte tenu de son handicap, atteindre le meilleur rendement (ce dernier terme est employé par le Code). Il est précisé que : "A l'expiration de la période d'essai, prévue à l'article R. 323-63-3, l'inspecteur du travail dans la circonscription duquel l'essai a eu lieu établit un rapport, après consultation du responsable de l'atelier protégé.

Dans le mois suivant l'expiration de la période d'essai, la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prend sa décision au vu de ce rapport et se prononce soit pour l'embauche de l'intéressé par l'atelier protégé, soit pour le renouvellement d'un essai, soit pour une nouvelle orientation" (R 323-63-5 ; M. Borgetto, R. Lafore, *Droit de l'aide et de l'action sociales*, 4^e éd., 2002, Montchrestien, § 365). Il convient dès lors de combiner ces dispositions spéciales avec les textes du Code du travail, l'atelier protégé, à la différence des CAT (v. toutefois pour les CAT Cass. 2^e Civ. 16 sept. 2003, RJS 2003 n°1325), y étant pleinement soumis.

La spécificité du statut ressort de l'arrêt de la Cour d'appel d'Agen (première espèce), où l'employeur, qui a précipitamment mis fin au contrat au cours de la période d'essai sans attendre la décision de la Cotorep, se voit condamné. Dans ce cas de figure, quel que soit le sort envisagé d'une période d'essai jugée peu satisfaisante (renouvellement du stage probatoire, rupture du contrat, modification des attributions), la décision échappe en partie à l'arbitraire patronal, l'employeur ne pouvant ignorer le rôle déterminant confié à l'organisme administratif par l'art. R 323-63-5.

Dans la deuxième espèce la Cour d'appel dont la décision est censurée avait cru pouvoir faire supporter au salarié le préjudice causé par l'absence de manifestation de la Cotorep à l'issue de la période d'essai. Cette solution était peu satisfaisante car on ne voit pas très bien en quoi le salarié, plus que l'employeur, était débiteur d'une obligation de saisine de la Cotorep. Devant le silence des intéressés, et la durée maximale de la période d'essai étant fixée par le pouvoir réglementaire, il convenait de considérer que la rupture intervenue aurait dû emprunter la voie d'un licenciement ; au surplus la Cour de cassation relève que la période d'essai contractuelle avait été prorogée unilatéralement par l'employeur.

RPDS n° 705 Janvier 2004

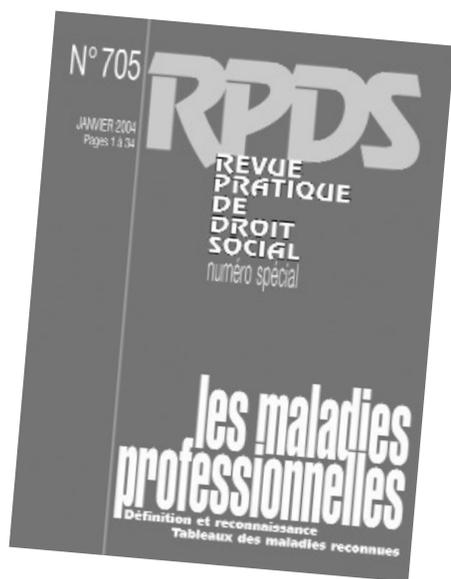
Au sommaire :

Définition et reconnaissance des maladies professionnelles

- Maladies inscrites aux tableaux
- Reconnaissance fondée sur l'expertise individuelle
- Procédure de reconnaissance

Le texte intégral des tableaux des maladies professionnelles

(à jour au 1^{er} janvier 2004).



Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, ce numéro peut être commandé à NSA La Vie Ouvrière, B.P. n° 27, 75560 PARIS cedex 12 (Prix : 5,49 € + 2,59 € par envoi).
Abonnement : 56,41 € par an.

Le Peuple

A retenir le n° 1588 du 28 janvier 2004 propose une table ronde "Fondamental, le droit de grève !" ainsi qu'un article sur "Les remises en cause du droit de grève" au cours de l'histoire.



Le numéro : 2,72 €
Abonnement : 49 € (CGT) ou 70 € (hors CGT)
Tél. : 01 48 18 83 06